



*Diseño curricular sobre*  
**Gestión de la Diversidad  
y No Discriminación**  
*para Servicios Policiales*

*Plataforma por la Gestión Policial  
de la Diversidad*

2016



**Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad**

UNIJEPOL - FSG - Accem - CÉPAIM - Plena inclusión - FELGTB - RAIS - MCI - RA - GAYLESPOL  
OSJI y AI (Entidades observadoras)

Este Diseño Curricular ha sido producido por:  
la **Plataforma para la gestión policial de la diversidad**,  
en el marco de un proyecto financiado por OSF-FOSI,  
subvención N° OR2014-18197



*Se permite la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales o lucrativos.*

## Índice:

1. Presentación
2. Identificación de las necesidades formativas
3. Contexto de la formación policial en España
4. Objetivos
5. Resultados de aprendizaje
6. Contenidos de los módulos
7. Metodología: Orientaciones pedagógicas
8. Evaluación, seguimiento e impacto de la formación
9. Bibliografía
10. Anexos



## Presentación

El presente documento se enmarca dentro del Proyecto nº 2 de la Subvención otorgada por la Open Society Initiative for Europe (OSIFE) para el periodo 2015-2016 cuyo objetivo es desarrollar un programa de contenidos con las directrices y los temas que deberían incluirse en la formación para el **personal policial**, según criterios de la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad.

Desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad se cree necesario que los y las profesionales que integran los **servicios policiales del Estado** conozcan la diversidad de la ciudadanía a la que sirven.

España siempre ha sido una comunidad diversa, un espacio de convivencia de personas diferentes, con lenguas distintas, con diferentes creencias religiosas y no creyentes, con formas de vida urbana y rural, orientaciones sexuales diversas y orígenes étnicos diferentes. Además, en las últimas décadas han llegado a España personas que proceden de otros países y continentes; pertenecen a una pluralidad de etnias, son de otras culturas y profesan diferentes religiones. En algunos ámbitos de la diversidad social se han producido avances históricos, como en el reconocimiento de los derechos de las personas homosexuales o con discapacidad; de tal forma que muchos colectivos distintos se están haciendo visibles en la esfera pública, ante el resto de la sociedad y ante el conjunto de las instituciones, como una parte más del conjunto de la ciudadanía. Por lo tanto, la diversidad es ya una característica fundamental de nuestra composición social y resulta imprescindible que sea percibida por todas y todos como una fortaleza y un valor añadido, evitando y previniendo actitudes y comportamientos de desconfianza o rechazo.

Por otro lado, se han logrado avances importantes en la sensibilización de la sociedad para el logro de un reconocimiento real de los derechos de todas las personas. En este sentido, es necesario seguir dando pasos firmes con el objetivo de que este reconocimiento sea extensivo para quienes se encuentran en situaciones de extrema exclusión social, como son las personas sin hogar.

En las sociedades democráticas, gobernadas por leyes definidas de forma consensuada, la policía asume las funciones tradicionales de prevenir y combatir la delincuencia, preservar la tranquilidad pública, hacer cumplir la ley, mantener el orden y proteger los derechos fundamentales de las personas.

Como dice la **Carta de Rotterdam** (1996)<sup>1</sup>, “la formación constituye una de las herramientas de gestión más importantes para crear un cuerpo policial profesional y multicultural, que pueda ofrecer servicios a una sociedad también multicultural. La Carta también hace hincapié en la conveniencia de que las escuelas de policía aprovechen las experiencias prácticas de los servicios policiales operativos en esta materia y que la formación se adapte a los métodos y las habilidades existentes para tratar más eficazmente las situaciones de conflicto entre culturas diferentes. Por último, la Carta propone implicar a las organizaciones no gubernamentales y a personas de las comunidades étnicas minoritarias en los programas de formación policial, puesto que también ellos y ellas son destinatarios de los servicios policiales.”

Tomando de base la **Carta de Rotterdam**,<sup>1</sup> la finalidad del presente documento es proporcionar una propuesta de contenidos curriculares que posibiliten un acercamiento de los servicios policiales a la diversidad, así como herramientas útiles en su trabajo diario de manera que en sus actuaciones se tutele el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y se sepa detectar la existencia de delitos de odio.

Desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad queremos que este diseño curricular cumpla dos funciones: (Ver gráfico)

Considerando los distintos tipos de destinatarios y destinatarias de las acciones formativas dentro de los servicios policiales (agentes de policía, mandos intermedios, altos mandos y gestores públicos), se proponen 2 módulos formativos: Básico y Avanzado

Para el desarrollo de cualquier acción formativa se debe partir de identificar las necesidades formativas, teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje que sirven para enmarcar los contenidos con la utilización de metodologías participativas. Para conocer el cumplimiento de los objetivos buscados se ha establecido un sistema de evaluación que permita analizar el impacto que una formación de este tipo tiene en la eficiencia en el trabajo de los servicios policiales.

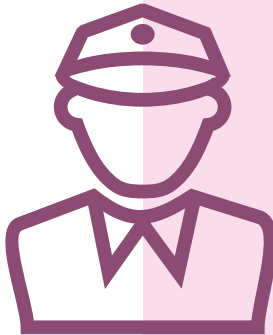
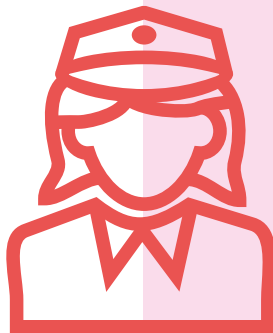
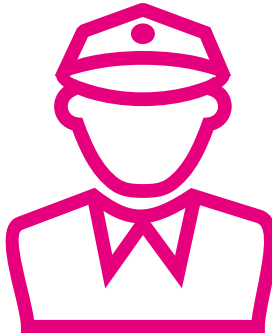
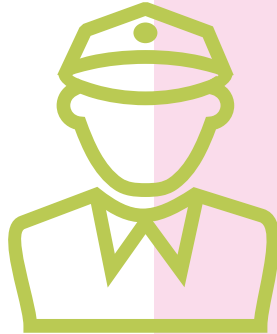
---

<sup>1</sup> La Carta de Rotterdam, de 1996, es un documento que identifica el tipo de acciones que se deben tomar para hacer realidad en toda Europa “una policía para una sociedad multiétnica”.  
<http://www.legislationline.org/documents/id/8562>



# 2

## Identificación de las necesidades formativas



Como se refleja en la Guía para la Gestión Policial de Diversidad elaborada por la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad<sup>2</sup>, las experiencias desarrolladas en España y en otros países demuestran que los servicios policiales formados en gestión de la diversidad y en prevención de la discriminación consiguen mayor legitimidad social, mantienen una mejor comunicación con la comunidad y aumentan su efectividad en la prevención de la delincuencia y en el mantenimiento de la seguridad ciudadana.

La necesidad de que los servicios policiales tengan conocimiento en materia de igualdad de trato y gestión de la diversidad es puesta de manifiesto por los informes de distintos organismos internacionales como la **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)** que en su cuarto informe sobre España, publicado en febrero de 2011 (el último)<sup>3</sup>, apunta a la necesaria formación obligatoria, tanto inicial como continuada, de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, así como de Jueces/Juezas y Fiscales en la lucha contra la discriminación y en la aplicación del principio de igualdad. Así mismo, han de tenerse en cuenta las conclusiones del informe de seguimiento de la ECRI sobre la implementación de las recomendaciones realizadas al Estado

<sup>2</sup> [http://gestionpolicialdiversidad.org/PDFactividades/guia\\_gestion\\_policial\\_diversidad.pdf](http://gestionpolicialdiversidad.org/PDFactividades/guia_gestion_policial_diversidad.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/spain/ESP-CBC-IV-2011-004-ESP.pdf>

Español en diciembre de 2014<sup>4</sup>, donde en el apartado segundo se reconoce que, si bien están siendo implementadas, se aconseja profundizar en la formación tanto inicial como continua a los servicios policiales.

A su vez, en el Informe conjunto de la Comisión y del Parlamento Europeo de 2014 sobre la situación en la Unión Europea tras 13 años de implementación de las Directivas sobre igualdad de trato, se pone de manifiesto la necesidad de adoptar “un enfoque preventivo, en lugar de reactivo, hacia la discriminación”<sup>5</sup> mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva en los Estados miembros entre las que se incluye la formación y sensibilización a agentes clave, entre ellos los servicios policiales.

El 20 de abril de 2015 se publicó el Informe del Relator Especial del **Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas** sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Mutuma Ruteere. El Relator, recomienda “que los organismos encargados de hacer cumplir la ley adopten un enfoque holístico y práctico respecto de la cuestión de la formación. La capacitación práctica referida a las atribuciones, la actuación y las actividades específicas de las fuerzas del orden suele ser más eficaz que la capacitación general sobre diversidad. La formación debe combinarse con otras medidas complementarias para reducir la utilización de perfiles étnicos, como prácticas de supervisión y procedimientos operacionales, con la participación de las comunidades minoritarias”<sup>6</sup>.

Así mismo al preguntarnos: **¿por qué es importante una buena gestión de la diversidad en el ámbito policial?**, la respuesta es amplia: supone beneficios legales que implican el cumplimiento de la ley y la implementación del principio de igualdad no sólo desde la perspectiva formal, también desde la perspectiva real. Esto mejora la convivencia social y la confianza de la ciudadanía en los servicios policiales. Una buena gestión de la diversidad produce beneficios económicos en términos de eficacia en el desempeño del trabajo que desarrollan las personas que integran los servicios policiales (por ejemplo evitando los controles de identidad basados en determinados sesgos), y por último la gestión de la diversidad implica beneficios éticos y morales desde una doble perspectiva: interna, al integrarse en los servicios policiales a personas diversas; y externa, al ofrecer a la ciudadanía un servicio cercano que escucha y atiende sus preocupaciones.

---

<sup>4</sup> <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Spain/ESP-IFU-IV-2014-005-ENG.pdf>

<sup>5</sup> Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin ('Racial Equality Directive') and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation ('Employment Equality Directive'): [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/com\\_2014\\_2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/com_2014_2_en.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10141.pdf?view=1>

# Contexto de la formación policial en España



En primer lugar hemos de tener en cuenta los distintos servicios policiales que funcionan en el territorio español: Policía Nacional, Policías autonómicas, Policías Locales y Guardia Civil.

Desde la aprobación de la Constitución de 1978, se ha pasado de un modelo policial centralizado a un modelo mucho más plural en el que coexisten diversos cuerpos policiales cada uno de ellos con distintos ámbitos competenciales o despliegues territoriales.

El art. 149.1.29 de la C.E. en concordancia con el 1.1 Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS), dispone que la seguridad pública es competencia exclusiva del Estado, y su mantenimiento corresponde al Gobierno de la Nación. Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales participarán en el mantenimiento de la seguridad pública, en los términos de los distintos Estatutos de Autonomía, y de la Ley de Bases de Régimen Local, respectivamente, y en el marco de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Todos ellos son los institutos armados dependientes del Gobierno de la Nación encargados del mantenimiento del orden y la seguridad pública y ciudadana, así como de la prevención e investigación del delito.



En el ámbito estatal (todo el territorio español) existen dos cuerpos policiales dependientes del Ministerio del Interior. Éstos son:

- Cuerpo Nacional de Policía
- Guardia Civil

Así mismo, la organización territorial española en Comunidades Autónomas permite que éstas puedan crear sus propias policías autonómicas, siempre y cuando dicha opción haya sido prevista en sus respectivos Estatutos de Autonomía. De entre las Comunidades Autónomas que han previsto la creación de dichos cuerpos encontramos que las siguientes han creado sus respectivas **policías autonómicas**:

- Mozos de Escuadra en Cataluña
- Ertzaintza en el País Vasco
- Policía Foral en Navarra
- Policía Canaria en Canarias

A estas Comunidades Autónomas hay que añadir aquellas que, aun habiendo previsto la creación de sus propios cuerpos de policía autonómicos, no lo han hecho y han optado por la adscripción de unidades de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que, si bien orgánicamente dependen del Ministerio del Interior, funcionalmente lo hacen de las respectivas Comunidades Autónomas.

Así pues, además de las policías autonómicas antes mencionadas, las siguientes Comunidades Autónomas disponen de unidades adscritas del Cuerpo Nacional de Policía:

- Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Galicia
- Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Valencia
- Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias
- Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Aragón
- Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En algún caso como la Comunidad de Madrid también existe una Unidad adscrita de la Guardia Civil a dicha Comunidad Autónoma.

En los municipios, existen además **policías locales**, (que también se denominan policías municipales o guardias urbanas) dependientes de los respectivos Ayuntamientos. Asimismo, las Corporaciones Locales que reúnan determinadas características pueden crear plazas de Auxiliares de Policía y cuerpos de Agentes de Movilidad para complementar la labor de la Policía Local. En España, el conjunto de las policías locales constituye uno de los colectivos policiales más numerosos que está presente y da servicio a un gran número de ciudades y pueblos.

De acuerdo a la Constitución y a la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad los servicios policiales han de recibir una formación profesional inicial y continua que contribuya a la adquisición y mejora de competencias en el desarrollo de sus funciones.

Teniendo en cuenta este marco legal, desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad nos planteamos la redacción del presente documento **cuya finalidad es presentar los contenidos mínimos que debe tener un currículum formativo en materia de gestión de la diversidad dirigido a los diferentes servicios policiales.**

### 3. Objetivos



La **finalidad** del presente currículo formativo consiste en presentar los contenidos elementales para capacitar a **los y las responsables y personal operativo de los servicios policiales** en materia de:

- a) Atención a la diversidad.
- b) Lucha contra la discriminación.
- c) Actuación policial ante delitos de odio.

Los **objetivos generales** de las **acciones formativas** se distinguen según vayan dirigidos al personal operativo o de gestión policial (mandos) tal y como se muestra a continuación:

A) Objetivos generales de los módulos formativos dirigidos de las formaciones a **Personal Operativo** (nos referimos a la escala básica y ejecutiva según la denominación que proporcionan los distintos servicios policiales)

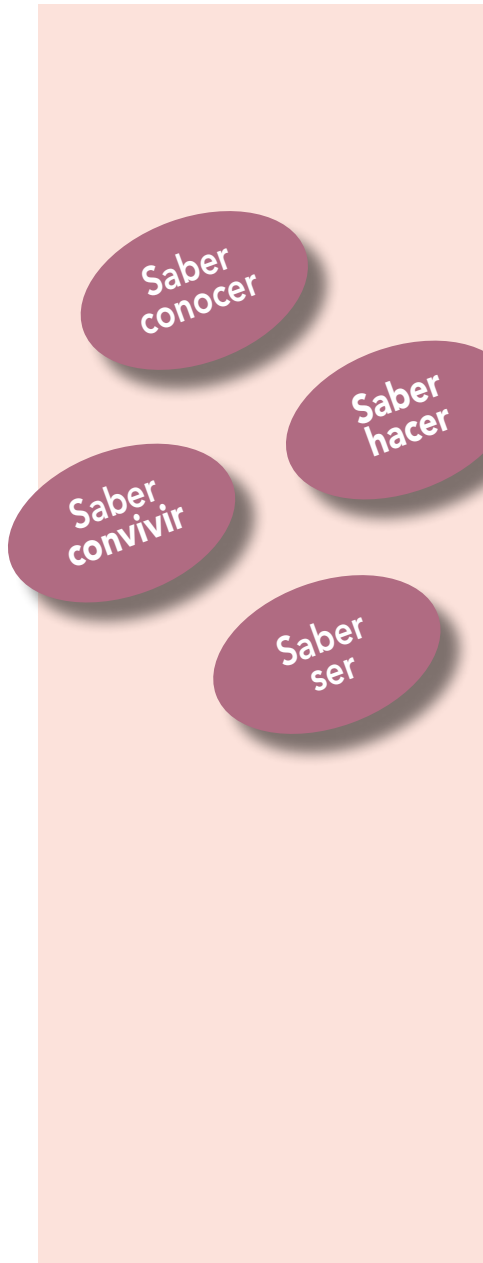
- Aportar información que sirva para mejorar el contacto y la relación entre la policía y diferentes colectivos o grupos sociales
- Sensibilizar en materia de atención a la diversidad cultural y social y de lucha contra la discriminación
- Aumentar la eficacia policial en la prevención de la delincuencia y en el mantenimiento de la seguridad ciudadana
- Favorecer el cumplimiento de los Protocolos de Actuación, incluyendo protocolos ante delitos de odio.

B) Objetivos generales de las formaciones a **Personal de Gestión** (nos referimos a la escala superior y técnica o mandos según la denominación que proporcionan los distintos servicios policiales. También incluimos a los gestores públicos). A los objetivos anteriores se añadirá:

- Ayudar a poner en marcha medidas para mejorar la gestión de la sociedad diversa desde la perspectiva de la seguridad pública.

# 4

## Resultados de aprendizaje



A través de los diferentes módulos formativos se desarrollan las siguientes **competencias** en materia de gestión de la diversidad y lucha contra la discriminación, teniendo en cuenta los objetivos formativos anteriormente descritos:

### Competencias a desarrollar

- A) **SABER CONOCER:** Adquisición de competencias referentes a un conocimiento significativo vinculado a los conceptos en materia de igualdad de trato, no discriminación y gestión por los servicios policiales de la sociedad diversa. El enunciado de dichos contenidos se detalla en los módulos.
- B) **SABER HACER:** Adquisición por los participantes de habilidades y destrezas para afrontar un entorno específico. La adquisición de estas habilidades dependerá del supuesto concreto. (Por ejemplo: adquisición si se toma un atestado a una persona con discapacidad, adecuar el lenguaje que empleamos a las necesidades de las personas con la que se interviene). La metodología que se emplee para abordar los contenidos de los módulos será participativa favoreciendo el “aprender haciendo”.
- C) **SABER SER:** Adquisición de actitudes y valores para la realización de las actividades a desempeñar y predisposición a actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta que puede influenciarse por algún componente de carácter personal.
- D) **SABER CONVIVIR:** Adquisición de habilidades sociales al objeto de encontrar soluciones conjuntas, tomar acuerdos, buscar objetivos comunes, respetar y escuchar.



## 5 Contenidos de los módulos

Desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad proponemos 2 módulos formativos que suponen unos **contenidos mínimos** que deberían conocer las personas que integran los servicios policiales, y que son imprescindibles para el desarrollo de su trabajo en materia de gestión de la diversidad.

Además y teniendo en cuenta los contenidos de los dos módulos pueden ofrecerse módulos monográficos en atención a las necesidades que se planteen por parte de las escuelas de formación policial y de las demandas por parte de las jefaturas de las policías que soliciten formación sobre esta materia a la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad.

## Módulo Básico

**Duración:** 10 horas presenciales.

**Contenidos:**

### 1. Sensibilización acerca de la diversidad. (4 horas)

- Definir la diversidad social y su realidad en la sociedad española
- Identificar y contrarrestar los estereotipos y prejuicios
- La discriminación y sus clases.
- La gestión de la diversidad como herramienta para un trabajo policial eficaz.
- Técnicas de comunicación social y habilidades sociales para facilitar las denuncias de víctimas del racismo y la xenofobia.
- Coordinación de la sociedad civil, las ONG's y los servicios policiales.
- Gestión de conflictos por los servicios policiales en sociedades diversas

### 2. Identificaciones policiales basadas en perfiles raciales, étnicos y otros sesgos. (3 horas)

- ¿Cuándo pueden ser identificada la ciudadanía? Legislación aplicable
- ¿Cómo realizar esa identificación? Identificaciones policiales y discriminación
- Ejemplo de buenas prácticas. Programa para las identificaciones policiales eficaces (PIPE).
- Importancia de la incorporación de la gestión de la diversidad por los equipos de gestión directiva de los servicios policiales. (Este tema está destinado a mandos).

### 3. Delitos de odio. (3 horas)

- Qué es un delito de odio.
- Impacto de los delitos de odio.
- Evidencias o indicadores de delitos de odio: cómo identificar los delitos de odio.
- Los delitos de odio en España. Informes sobre delitos de Odio.
- Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con los delitos de odio.
- La atención a las víctimas de delitos de odio.

**Personas destinatarias<sup>7</sup>:**

Agentes de policía	Grupo Operativo
Mandos intermedios	Grupo de Gestión
Altos Mandos: Funcionario Policial	Grupo de Gestión
Personal técnico de la administración pública	Grupo de Gestión
Gestores públicos: Concejales y Concejales	Grupo de Gestión
Direcciones y subdirecciones generales	Grupo de Gestión

En función de las personas destinatarias se adaptarán las metodologías para conseguir que adquieran las competencias pretendidas

<sup>7</sup> Se ha tratado de adaptar a la denominación de los distintos servicios policiales.

## Módulo Avanzado

Para realizar el módulo avanzado se requiere haber cursado previamente el módulo básico o demostrar formación previa en la materia.

**Duración:** 10 horas presenciales.

**Contenidos:**

### 1. Coordinación. (3 horas)

- Definir la diversidad social y su realidad en la sociedad española.
- Creación de equipos policiales diversos.
- Integrar grupos de trabajo con perspectiva de gestión de la diversidad y no discriminación.
- Ingreso de miembros de la sociedad diversa en los servicios policiales.
- ¿Cómo trabajar en red con la sociedad diversa?

### 2. Marco jurídico (2 horas)

- Normativa Internacional.
- Directivas y trasposiciones
- Ordenamiento jurídico nacional.

### 3. Recursos (2 horas)

- Organismos e instituciones en España.
- Importancia del registro de los hechos discriminatorios.
- Registro de los delitos de odio.

### 4. Estrategias y buenas prácticas (3 horas)

- Elaboramos una estrategia de gestión de la diversidad, no discriminación y prevención de delitos de odio.
- Conocemos buenas prácticas de:
  - Adecuación de los servicios policiales a la sociedad diversa.
  - Participación de la sociedad diversa en las políticas públicas de seguridad.

**Personas destinatarias:**

Agentes de policía	Grupo Operativo
Mandos intermedios	Grupo de Gestión
Altos Mandos: Funcionario Policial	Grupo de Gestión
Personal técnico de la administración pública	Grupo de Gestión
Gestores públicos: Concejales y Concejales	Grupo de Gestión
Direcciones y subdirecciones generales	Grupo de Gestión

En función de las personas destinatarias se adaptarán las metodologías para conseguir la adquisición de las competencias detalladas anteriormente.

## Monográficos

Teniendo en cuenta los intereses de las Academias policiales de formación y de los Servicios Policiales que soliciten formación a la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad se ofrecen también los siguientes módulos monográficos:

### Módulo: Diversidad cultural y servicios policiales

**Nº de Horas:** 2-4 horas.

#### Objetivos:

- Identificar la diversidad cultural.
- Aprender a abordar situaciones en las que participen personas de otros orígenes.

#### Contenidos:

- Aproximación a conceptos vinculados a la diversidad cultural: origen, etnia, racismo, xenofobia,...
- Principales dificultades de las personas de otros orígenes. (desconocimientos del idioma, distintas tradiciones y culturas)
- Trabajo de los servicios policiales en su intervención en conflictos en los que participen personas de diversos orígenes culturales.

### Módulo: Antigitanismo y servicios policiales

**Nº de Horas:** 2-4 horas.

#### Objetivos:

- Identificar conductas que implican discriminación del pueblo gitano.
- Desarrollo por los servicios policiales de habilidades para el trato con la población gitana.

#### Contenidos:

- Aproximación a los conceptos vinculados al fenómeno del antigitanismo y la romafobia.
- Análisis de los estereotipos sobre el pueblo gitano.
- El papel de los servicios policiales como agentes de cambio con la población gitana. Buenas prácticas.

### Módulo: Discapacidad y servicios policiales

**Nº de Horas:** 2-4 horas.

#### Objetivos:

- Identificar a las personas con discapacidad y las discriminaciones que pueden sufrir.
- Adaptar el trato policial a las necesidades específicas de cada persona de forma individualizada

#### Contenidos:

- Concepto de discapacidad.
- El derecho de acceso a la justicia y su garantía en las actuaciones policiales:
  - Factores de riesgo.
  - Principales barreras en el acceso.
  - Ajustes de procedimiento.

### **Modulo: Servicios policiales y atención a personas con enfermedades**

**N° de Horas:** 2-4 horas.

#### **Objetivos:**

- Identificar situaciones en las que se vean afectadas personas con enfermedades y las discriminaciones que pueden sufrir.
- El papel de los servicios policiales en la intervención de conflictos que afectan a personas con enfermedades.

#### **Contenidos:**

- Aprender a identificar situaciones.
- Adquisición de habilidades para el trato de personas que padecen discriminación a causa de su enfermedad (por ejemplo, personas seropositivas; serofobia).

### **Módulo: Diversidad por orientación sexual e identidad de género y servicios policiales**

**N° de Horas:** 2-4 horas.

#### **Objetivos:**

- Conocer los problemas de hostilidad que sufren las personas con una orientación sexual o identidad de género distinta a la mayoritaria.
- Conocer el papel de los servicios policiales en la tutela del derecho a la igualdad por orientación sexual e identidad de género.

#### **Contenidos:**

- Definiciones: Homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia...
- Análisis de las distintas situaciones de hostilidad basadas en la orientación e identidad sexual. (transexualidad - transfobia)
- Los servicios policiales como garantes de la igualdad.

### **Módulo: Personas sin hogar y servicios policiales**

**N° de Horas:** 2-4 horas.

#### **Objetivos:**

- Reconocer la realidad de las personas en una situación de calle.
- Identificar las discriminaciones que pueden sufrir estas personas.

#### **Contenidos:**

- Quiénes son las personas sin hogar.
- Detección de situaciones de discriminación hacia personas sin hogar.
- Intervención de los servicios policiales con personas sin hogar.



## Módulo: Diversidad religiosa y servicios policiales

Nº de Horas: 2-4 horas.

### Objetivos:

- Aproximación a los distintos cultos religiosos.
- Reconocer las principales situaciones discriminatorias que sufren las personas que profesan una religión distinta a la mayoritaria, o que no profesan ninguna religión.

### Contenidos:

- Concepto. Normativa
- Derecho a la libertad religiosa y la igualdad de trato.
- Gestión de los espacios públicos por los servicios policiales.

## CONTENIDO TRANVERSAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO

En cada uno de los módulos se incluirá un análisis de género de las particulares circunstancias que pueden tener las mujeres y los hombres de los grupos descritos anteriormente. Además, en todas las sesiones formativas se hará uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, cuestión que se verá reflejada también en la documentación por escrito que pueda entregarse.

## Formación a la carta

Desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad queremos posibilitar que desde las Academias de Policías y las jefaturas de Policía puedan solicitarnos formación adaptada a las necesidades específicas del territorio. Desde la Plataforma se diseñará un módulo o varios que se ajuste a dichas necesidades.

# 6

## Metodología: Orientaciones pedagógicas

### *Perfil de Formadores/as:*

Es deseable que en las formaciones participe una persona perteneciente a un servicio policial que ya trabaje implementando la gestión de la diversidad y el principio de no discriminación. De este modo se abordarán los contenidos a través de casos prácticos de la vida diaria de los servicios policiales con la sociedad civil para que se tenga una visión holística e integradora desde distintas perspectivas.

Igualmente es importante dar voz a los y las integrantes de los servicios policiales que formen parte de la sociedad diversa (personas no nacidas en España; de otras religiones u orientaciones sexuales, etc.).



### **Antes de la Formación:**

Se considera importante al objeto de realizar una formación eficaz e individualizada realizar un estudio previo de las necesidades formativas en materia de gestión de diversidad de los servicios policiales que soliciten la formación para poder adaptarla e individualizarla al supuesto concreto. Con esta finalidad **se elaborará un cuestionario de conocimientos (u otra herramienta que nos posibilite conocer el punto de partida del alumnado) y de identificación de necesidades formativas** e intereses sobre la materia que se distribuirá previamente a la impartición de la formación de las personas participantes.<sup>8</sup>

### **Durante la formación**

La metodología que vamos a utilizar en las distintas unidades es una metodología vivencial y participativa en la que los/las asistentes sean parte activa de la formación.

Las dinámicas se abordarán desde casos prácticos, distribución de infografías para analizar distintas realidades, role- playing,... etc.

### **Técnicas de participación**

*(Para el desarrollo de los contenidos, en atención al grupo podrán utilizarse algunas de estas técnicas)*

#### **A. Presentación y debate**

Consiste en organizar un debate informal dirigido por la persona facilitadora de la formación, que en función del número de asistentes procurará la intervención de todos y todas. Posteriormente se hará un resumen o se dará una visión general. El formador/a deberá complementar la parte expositiva con la presentación de material visual previamente preparado o material de estudio repartido de antemano entre los/las participantes.

#### **B. Mesas redondas**

Los debates en mesa redonda, requieren un grupo variado de especialistas que representen diversas perspectivas del tema que se va a tratar. El objetivo es conseguir un debate animado y los elementos indispensables son una persona que moderador, conocedora tanto del tema del debate como de las técnicas del "abogado del diablo" y el manejo de situaciones hipotéticas. La persona que modera debe provocar a los miembros del grupo, estimulando el debate entre especialistas y asistentes, y dirigir la marcha del debate.

#### **C. Grupos de trabajo**

Las personas asistentes pueden dividirse en varios grupos pequeños de cinco o seis participantes. A cada grupo se le asigna un tema de debate, un problema que debe resolver o algo concreto que ha de preparar, en un plazo no superior a 50 minutos. En caso necesario puede asignarse un moderador/a a cada grupo. A continuación se reúne de nuevo a todos los alumnos y un portavoz de cada grupo presenta los resultados de las deliberaciones de su grupo. Después, los y las participantes en el curso pueden debatir los temas y la respuesta que ha dado cada grupo.

#### **D. Estudio de casos**

Además de tratar los temas de debate, los grupos de trabajo pueden examinar estudios de casos. Estos deben basarse en situaciones reales que no sean excesivamente complejas y que hagan hincapié en dos o tres cuestiones principales. Los estudios de casos deben hacer que los participantes ejerciten sus

---

<sup>8</sup> Como anexo 1 del presente documento está el cuestionario de conocimientos.

aptitudes policiales en respuesta a ellos, y que apliquen las normas de derechos humanos. La situación que se plantea en el estudio de un caso puede presentarse a los participantes para que la examinen en su totalidad o puede irse presentando gradualmente en sus distintas fases (un caso hipotético “en evolución”), para que las asistentes vayan dando sus respuestas.

### **E. Solución de problemas/prospección de ideas**

Tras la presentación del problema, todas las ideas que surjan para resolverlo se anotarán en una pizarra o un rota-folio. Se tomarán en cuenta todas las respuestas, sin pedir que se expliquen, y por el momento no se juzgará ni rechazará ninguna de ellas. A continuación, el presentador/a ordenará por categorías y analizará las respuestas, fase en la que algunas se combinan, se adaptan o se desechan. Por último, el grupo formula recomendaciones y adopta decisiones sobre el problema. El proceso de aprendizaje o sensibilización es un resultado del debate en grupo de cada solución propuesta.

### **F. Role-Playing**

Estos ejercicios exigen que los/las participantes realicen una o varias tareas dentro de una situación realista en la que se simule “la vida real”. Los ejercicios de simulación o de escenificación de situaciones pueden utilizarse para practicar algo aprendido o para que los/las participantes puedan experimentar situaciones que hasta entonces les eran desconocidas.

Se reparte de antemano un escrito en el que se describe cierta situación y a cada participante se le asigna un personaje (el/la agente de policía, la víctima, el testigo, el/a jueza, etc.). Esta técnica resulta particularmente útil para sensibilizar a los participantes respecto de los sentimientos y la perspectiva de otros grupos, así como de la importancia de ciertas cuestiones.

### **H. Material visual**

Es útil el uso de pizarras, transparencias, carteles, exposición de objetos, rota-folios, fotografías, diapositivas y vídeos o películas. En general, la información que se presente en transparencias y gráficos debe ser breve y concisa, en forma de diagrama o de lista. Si se necesita más texto, es preferible entregar hojas por escrito al alumnado.

### **Después de la formación**

Los y las formadoras facilitarán sus contactos para solventar las dudas que puedan surgir a las personas asistentes a la formación con posterioridad a la misma.



# Evaluación, seguimiento e impacto de la formación

Desde la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad se pretende un trabajo continuo con los distintos servicios policiales, por lo que es importante que de cada sesión formativa se realice una evaluación y un seguimiento del impacto de la formación en el trabajo de los y las asistentes.

## Evaluación:

De todas las unidades se pasará un cuestionario de evaluación que recoja indicadores que sirvan para valorar:

Satisfacción	Valoración de la acción formativa en cuanto a materiales, organización, profesorado, utilidad para el puesto de trabajo...
Aprendizaje	Grado en que los conocimientos o habilidades recibidos durante la acción formativa han sido asimilados.
Transferibilidad	Permite valorar en qué grado la persona formada pone en práctica, en el puesto de trabajo, los conocimientos adquiridos.

## Seguimiento e impacto de la formación

Al objeto de implementar en el trabajo que día a día realizan los servicios policiales los conocimientos adquiridos con las formaciones impartidas por la Plataforma por la gestión policial de la diversidad, es deseable que los servicios policiales realicen una evaluación al año de la formación sobre los efectos que la misma ha tenido, teniendo en cuenta los indicadores que proporcione la Plataforma.





## Bibliografía

ALARCÓN, I. & BEZUNARTEA, P. y otros (2011). *Manual para la gestión municipal de la diversidad religiosa. Guías para la gestión pública de la diversidad religiosa*. Observatorio del pluralismo religioso en España: [http://www.observatorioreligion.es/upload/96/88/Manual\\_gestion\\_municipal.pdf](http://www.observatorioreligion.es/upload/96/88/Manual_gestion_municipal.pdf)

ACCEM (2014) *Lucha contra la discriminación racial o étnica. Materiales audiovisuales para trabajar por la igualdad de trato*.  
[http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf\\_publicaciones/GuiaAudiovisuales-f3.pdf](http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/GuiaAudiovisuales-f3.pdf)

Amnistía Internacional. (2001) *Sistema Internacional de derechos humanos. Manual de uso contra la discriminación racial*.  
<https://www.amnesty.org/download/Documents/128000/ior800012001es.pdf>

Ayuntamiento de FUENLABRADA. Servicio de Policía Local. *Jefatura. Concejalía de Seguridad Ciudadana y Tráfico (2010) Manual de Procedimiento. Actuación policial ante Infracciones penales por trato discriminatorio*.  
<http://gestionpolicialdiversidad.org/PDFdocumentos/ActuacionTratoDiscr.pdf>

Consejo de Europa (2012) *Derechos humanos de los gitanos y comunidades itinerantes en Europa*.  
[http://www.coe.int/t/commissioner/source/prems/prems79611\\_GBR\\_CouvHumanRightsOfRoma\\_WEB.pdf](http://www.coe.int/t/commissioner/source/prems/prems79611_GBR_CouvHumanRightsOfRoma_WEB.pdf)

Consejo de Europa (2011) *Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en Europa, 2<sup>nd</sup> Ed.*  
[http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf)

ECRI, (2007) *Recomendación n° 11 de ECRI para combatir el racismo y la discriminación racial en la policía*  
[https://www.coe.int/t/dlapil/codexter/Source/ECRI\\_Recommendation\\_11\\_2007\\_EN.pdf](https://www.coe.int/t/dlapil/codexter/Source/ECRI_Recommendation_11_2007_EN.pdf)

European Network Against Racism (2009) *El uso de perfiles étnicos (ENAR-OSF)*:  
<http://www.refworld.org/pdfid/4cc559a02.pdf>

European Union Agency for Fundamental Rights, (2011) *Fundamental rights of migrants in an irregular situation in the European Union*.  
[http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications\\_per\\_year/2011/pub-migrants-in-an-irregular-situation\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_per_year/2011/pub-migrants-in-an-irregular-situation_en.htm).

European Union Agency for Fundamental Rights, (2010) *Manual de legislación europea contra la discriminación*:  
[http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/inicio\\_descargaFichero?bibliotecaDatold=202](http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/inicio_descargaFichero?bibliotecaDatold=202)

Fundación CEPAIM, (2014) *Manual de Gestión de la diversidad en entornos profesionales*.  
<http://cepaim.org/wp-content/uploads/2014/05/Gesti%C3%B3n-de-la-diversidad-Modulo-01-CEPAIM-web.pdf>

Fundación Ideas. (2010) *Por la diversidad, contra la discriminación. La igualdad de trato en España. Hechos, garantías, perspectivas*. Fernando Rey y David Giménez Glück.

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/572558.pdf>

Fundación Secretariado Gitano, Proyecto NET-KARD. (2014)

*Guía práctica para los servicios policiales para prevenir la discriminación contra la comunidad Gitana.*

[https://www.gitanos.org/upload/59/21/Guia\\_NetKard\\_Policias\\_\\_y\\_com\\_gitana.pdf](https://www.gitanos.org/upload/59/21/Guia_NetKard_Policias__y_com_gitana.pdf)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y Ministerio del Interior (2012)

*Manual de apoyo para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos.*

[http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/inicio\\_descargaFichero?bibliotecaDatold=217](http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/inicio_descargaFichero?bibliotecaDatold=217)

Movimiento contra la Intolerancia. *Contra la discriminación y el delito de odio.*

*Materiales didácticos nº 4. Leyes de delitos de odio en Europa. Una guía práctica.*

[http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/cuadernosAnalisis/cuadernos\\_analisis.asp](http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/cuadernosAnalisis/cuadernos_analisis.asp)

Movimiento contra la Intolerancia. *Qué son los Delitos de Odio. Cuaderno de Análisis nº 55 y otros.*

[http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/cuadernosAnalisis/cuadernos\\_analisis.asp](http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/cuadernosAnalisis/cuadernos_analisis.asp)

Movimiento contra la Intolerancia. *InformesRaxen*

*(Monitorización de hechos de Racismo, Xenofobia y Delitos de Odio).*

<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/raxen/raxen.asp>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos Humanos, Serie de capacitación profesional nº 5, (2004) *Derechos humanos y aplicación de la ley. Guía para instructores en derechos humanos para la policía*. Nueva York y Ginebra.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add2sp.pdf>

Open Society Foundations y Plataforma para la Gestión Policial de la Diversidad, 2015.

*Identificaciones policiales imparciales y eficaces*. Nueva York.

<https://www.opensocietyfoundations.org/publications/fair-and-effective-police-stops/es>

Open Society Justice Initiative, (2009).

*Ethnic Profiling in the European Union: Pervasive, Ineffective and Discriminatory*, Nueva York

[http://www.soros.org/initiatives/justice/articles\\_publications/publications/profiling\\_20090526](http://www.soros.org/initiatives/justice/articles_publications/publications/profiling_20090526)

Plataforma para la gestión policial de la diversidad. (2013) *Guía para la gestión policial de la diversidad*.

[http://gestionpolicialdiversidad.org/PDFactividades/guia\\_gestion\\_policial\\_diversidad.pdf](http://gestionpolicialdiversidad.org/PDFactividades/guia_gestion_policial_diversidad.pdf)

Police of Scotland (2015), *Equality and Diversity*.

<http://www.scotland.police.uk/assets/pdf/138327/243045/equality-and-diversity-mainstreaming-progress-report-april-2015?view=Standard>

Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, (2015) *Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación*,

[http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf\\_noticias/2015\\_pdf/Igualdad%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n/PROTOCOLO%20ODIO.pdf](http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_noticias/2015_pdf/Igualdad%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n/PROTOCOLO%20ODIO.pdf)

## ANEXO 1: Cuestionario de conocimientos e identificación de necesidades formativas.

*(Se distribuirá a las personas que vayan a realizar los módulos formativos para adecuar los contenidos al nivel de conocimiento e intereses. Se realizará a través de un formulario de internet que contendrá las preguntas siguientes)*

SEXO:

- Mujer.
- Hombre.
- Otro/a.

EDAD:

- Menor de 25 años.
- Entre 25 y 45 años.
- Mayor de 45 años

NACIONALIDAD

*(Se abriría desplegable con las nacionalidades)*

1. ¿Cuál es su nivel de estudios (campos de estudio, certificados/títulos obtenidos)?
2. ¿Qué funciones tiene asignadas?
3. ¿Ha recibido formación en gestión de la diversidad y no discriminación? En caso afirmativo, número de horas.
4. ¿Ha recibido formación en derechos humanos? En caso afirmativo, número de horas.
5. ¿Cuál es el principal reto a que se enfrenta como profesional de los servicios policiales?
6. ¿Sabe qué es un estereotipo? Defínalo.
7. Cuando realiza identificaciones, ¿qué criterio sigue?
8. ¿Sabe qué son los delitos de odio?
9. ¿Conoce usted alguna norma internacional en materia de gestión de la diversidad y no discriminación? ¿Cuál/es?
10. De acuerdo a las funciones que desempeña, ¿cuáles son sus expectativas con esta formación?



## ANEXO 2: Recursos para la formación

(En este anexo se sugieren algunas actividades dinámicas y participativas que se pueden desarrollar para tratar los contenidos de los módulos)

### ACTIVIDAD 1: Vivencia de la diversidad<sup>9</sup>

#### Objetivos:

- Reconocer y aceptar nuestra diversidad.
- Percibir la diversidad del grupo y la diferencia como elemento positivo.

#### Metodología:

¿En qué nos sentimos diversas y diversos?: Sentados en círculo cada asistente reflexiona sobre lo siguiente y lo escribe en unas tarjetas.

¿Qué considero que me hace distinta y distinto de los demás? ¿Por qué cualidad o rasgo creo que me distinguen las demás personas?

¿Cómo son mis percepciones sobre la gente que me rodea? Se les pide a las personas que caminen por la sala y se observen, pensando con cuáles de las personas presentes se puede tener algo en común y con cuáles no. En un momento dado, cuando suena la campana se les pide que se agrupen por parejas con aquellas que creen que tienen poco o muy poco en común. Por parejas las personas deben compartir información sobre:

- Edad
- Estudios
- Creencias religiosas
- Trabajo
- Familia
- Hobbies
- Uso del tiempo libre

¿Cuán diverso es el grupo? Este ejercicio sirve para cerrar la dinámica.

La persona dinamizadora irá apuntando lo que ha compartido cada persona y les preguntará si eran tan distintas y distintos como pensaban.

Se apuntan en la pizarra las diferencias en cuanto a sexo, origen cultural, edad, religión y otras que se puedan considerar significativas.

El objetivo es percibir la diversidad del grupo y la diferencia como elemento positivo y comprender que al fin y al cabo no somos tan diferentes.

#### Materiales:

- Fichas o tarjetas.
- Pizarra/papelógrafo.
- Rotuladores.

**Temporalización:** 45 minutos.

---

<sup>9</sup> Fuente: Raúl Martínez Ibars. Fundación Cepaim

## **ACTIVIDAD 2:**

### **Distribución de casos prácticos**

#### **Objetivos:**

- Análisis de supuestos prácticos reales a los que se enfrentan los servicios policiales
- Proporcionar herramientas para la intervención

#### **Metodología:**

Se divide a las personas asistentes por grupos de 4 ó 5 personas. A cada grupo se le distribuye un supuesto práctico para que sea analizado y posteriormente se abre un debate general.

Los supuestos prácticos a trabajar pueden ser:

#### **SUPUESTO PRÁCTICO 1:**

Una persona muda estando en su casa sufre un robo. Vive sola. Llama al 091, pero no puede comunicarse para presentar la denuncia telefónicamente.

Cómo servicios policiales, ¿qué solución podemos darle?

#### **SUPUESTO PRÁCTICO 2:**

La autoridad de una confesión religiosa minoritaria acude a la comisaría porque se acerca una festividad para su religión. Al barrio donde se encuentra el lugar de culto va a asistir un gran número de personas y busca la seguridad de sus fieles.

¿Qué posibilidades se le ofrecen?

#### **SUPUESTO PRÁCTICO 3:**

Una pareja de personas homosexuales ha sufrido una agresión física en la calle y acude a la comisaría a poner la denuncia.

La persona que redacta la denuncia les pregunta si iban en "actitud acaramelada" de manera que "provocasen" la agresión. Al leer el denunciante la denuncia observa que no se ajusta a la realidad de lo narrado. Por ello solicitan hablar con un superior.

¿Qué te parece la actitud del policía?

¿Cómo actuarías?

#### **SUPUESTO PRÁCTICO 4:**

Una asociación que trabaja habitualmente con personas extranjeras detecta que a la salida de su sede se están realizando identificaciones a las personas que tienen un fenotipo distinto del mayoritario.

Esta asociación acude a la comisaría para solicitar información al respecto.

¿Crees que esta conducta es discriminatoria?

¿Qué solución puede darse?

### **SUPUESTO PRÁCTICO 5:**

Un grupo de personas sin hogar duermen en los bajos de un edificio. Son las doce de la noche. El servicio de limpieza es acompañado por la policía local, que despierta a estas personas dándole patadas en los pies y gritando “vamos mendigos, que hay que limpiar”. Los servicios de limpieza tiran algunas de las pertenencias de estas personas.

¿Crees que la policía ha actuado correctamente?

¿Se podría haber actuado de otra manera?

### **SUPUESTO PRÁCTICO 6:**

Un grupo de chicos gitanos y no gitanos van a entrar a una discoteca. El portero dice a los chicos gitanos que no pueden entrar “porque los gitanos dan muchos problemas”. Los chicos piden la hoja de reclamaciones y van a la policía a denunciar. La policía les dice que mejor lo dejen pasar, que es mejor no denunciar.

¿Crees que esta conducta del portero de la discoteca es discriminatoria?

¿La respuesta de la policía es adecuada?

¿Qué solución puede darse?

### **Materiales:**

- Papel.
- Bolígrafo.

### **Temporalización:**

60 minutos.

### **ACTIVIDAD 3:**

#### **Análisis de recursos audiovisuales para abordar situaciones discriminatorias**

##### **Objetivos:**

- Detectar situaciones que pueden suponer discriminación.
- Reflexionar sobre cómo intervenir en estos supuestos

##### **Metodología:**

Se proyectan distintos vídeos que aborden distintas realidades. Son diversos los materiales audiovisuales recopilados por la entidad ACCEM a través de los cuales se trabajará la igualdad de trato.

[http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf\\_publicaciones/GuiaAudiovisuales-f3.pdf](http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/GuiaAudiovisuales-f3.pdf)

Se debate sobre los vídeos proyectados

##### **Materiales:**

- Ordenador
- Proyector
- Altavoces

##### **Temporalización:**

60 minutos.

## ACTIVIDAD 4: Verdadero o falso. En busca de un Argumentario

### Objetivos:

- Identificación de discursos discriminatorios.
- Análisis y contra-argumentación.
- Trabajar la sensibilización.

### Metodología:

Se divide a las personas asistentes en grupos y se distribuye a cada grupo una batería de afirmaciones a modo de ejemplo adjuntamos algunas referidas a las personas extranjeras unificadas por la organización Movimiento contra la Intolerancia :

1. "Nos invaden. Defendamos lo nuestro..."
2. "Nos quitan el puesto de trabajo. Los españoles primero..."
3. "Hacen competencia desleal..."
4. "Buscan nuestra riqueza y eso provoca el efecto llamada..."
5. "Se benefician de nuestros Servicios Sociales..."
6. "Ocupan la sanidad y traen riesgos para la salud..."
7. "No pagan alquileres, les dan pisos, acceden a guarderías"
8. "Amenazan la identidad, no respetan nuestra cultura, no se quieren integrar..."
9. "La inmigración sólo nos trae delincuencia..."
10. "...y encima, con ellos viene el terrorismo"

Se trabajan por grupos estas afirmaciones, tratando de elaborar un listado de argumentos que desmonten las ideas señaladas más arriba; cada grupo tendrá un/a portavoz que referirá al auditorio las conclusiones a las que se ha llegado.

### Materiales:

- Papel.
- Bolígrafos

### Temporalización:

30 minutos.



Unión Nacional de Jefes y Directivos de Policía Local  
[www.unijepol.eu](http://www.unijepol.eu)



Fundación Secretariado Gitano  
[www.gitanos.org](http://www.gitanos.org)



RAIS Fundación  
[www.raisfundacion.org](http://www.raisfundacion.org)



Plena Inclusión  
[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)



Accem  
[www.accem.es](http://www.accem.es)



Fundación Cepaim. Convivencia y cohesión social.  
[www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)



Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales  
[www.felgtb.org](http://www.felgtb.org)



Movimiento Contra la Intolerancia  
[www.movimientocontralaintolerancia.org](http://www.movimientocontralaintolerancia.org)



Red Acoge  
[www.redacoge.org](http://www.redacoge.org)



Asociación de Policías Gais y Lesbianas  
[www.gaylespol.es](http://www.gaylespol.es)



Open Society Justice Initiative (Entidad observadora)  
[www.opensocietyfoundations.org](http://www.opensocietyfoundations.org)



Aministía Internacional (Entidad observadora)  
[www.es.amnesty.org](http://www.es.amnesty.org)